

Sygn. akt III AUa 559/15

WYROK W IMIENIU RZECZYPOSPOLITEJ POLSKIEJ

Dnia 27 października 2016 r.

Sąd Apelacyjny w Szczecinie - Wydział III Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

w składzie:

Przewodniczący:	SSA Urszula Iwanowska
Sędziowie:	SSA Barbara Białecka SSO del. Gabriela Horodnicka - Stelmaszczuk (spr.)
Protokolant:	St. sekr. sąd. Karolina Ernest

po rozpoznaniu w dniu 27 października 2016 r. w Szczecinie

sprawy I. D. , EG (...) Spółki z ograniczoną odpowiedzialnością w K.

przeciwko Zakładowi Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K.

o objęcie ubezpieczeniem społecznym

na skutek apelacji płatnika i ubezpieczonej

od wyroku Sądu Okręgowego w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych

z dnia 28 maja 2015 r. sygn. akt IV U 1195/14

oddala apelację.

SSA Barbara Białecka SSA Urszula Iwanowska SSO del. Gabriela Horodnicka -Stelmaszczuk

Sygn. akt III AUa 559/15

UZASADNIENIE

Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K., decyzją z dnia 22 września 2014 r., nr (...), stwierdził, że ubezpieczona I. D. jako pracownik u płatnika składek EG (...) Sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 1 marca 2014 r.

W uzasadnieniu organ rentowy wskazał, że z uwagi na krótki okres zatrudnienia przeprowadzone zostało postępowanie wyjaśniające w przedmiocie ustalenia podlegania I. D. pracowniczemu ubezpieczeniu społecznemu. W jego toku ustalono, że Spółka miała zatrudnić od 1 marca 2014 r. ubezpieczoną I. D. na czas nieokreślony w wymiarze 1/1 etatu za wynagrodzeniem 2.400,00 zł jako dyrektora ds. handlowych. Zauważono jednak, że płatnik składek jest Spółką z o.o.,

w której 997 udziałów należy do samej ubezpieczonej I. D., zaś 3 udziały do jej matki, K. G.. Spółka istnieje od 2006 r. i do tej pory wszelkie czynności związane z prowadzoną działalnością gospodarczą prowadzili w zasadzie wyłącznie ubezpieczona I. D. lub jej małżonek S. D.. Co więcej, jako pracownik, I. D. miała służbowo podlegać właśnie S. D., który miał kontrolować jej pracę oraz wypłacać wynagrodzenie. Organ rentowy zauważył też, że stanowisko pracy dla ubezpieczonej utworzono w celu, aby S. D., który w sprawach związanych z działalnością Spółki miał często przebywać na terenie Holandii, miał osobę, która kooperowałaby z nim z kraju (gdzie odbywała się rekrutacja pracowników najemnych do Holandii). Jednakże w sytuacji, gdy po miesiącu pracy ubezpieczona udała się na zwolnienie lekarskie, dotychczas nikogo nie zatrudniono na jej miejsce.

W konsekwencji organ rentowy uznał, że dokumenty przedstawione przez płatnika składek (stworzone przez Spółkę i ubezpieczoną) oraz złożone wyjaśnienia nie są wystarczającą podstawą do przyjęcia, że czynność prawna w postaci nawiązania stosunku pracy została faktycznie dokonana. Wskazano, że o podleganiu ubezpieczeniom społecznym nie decyduje podpisanie umowy o pracę, lecz faktyczne i rzeczywiste realizowanie na jej podstawie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy. Podsumowując, organ rentowy uznał, że umowa o pracę pomiędzy ubezpieczoną I. D. a płatnikiem składek EG (...) Sp. z o.o. zawarta została dla pozorów (art. 83 § 1 k.c.), a jej zgłoszenie do ubezpieczeń społecznych miało na celu umożliwienie I. D. nabycie prawa do świadczeń z ubezpieczenia chorobowego, a w późniejszym okresie wypłatę świadczeń z tytułu macierzyństwa.

Ubezpieczona I. D. oraz płatnik składek EG (...) Sp. z o.o. wnieśli o zmianę decyzji organu rentowego poprzez stwierdzenie, że od 1 marca 2014 r. podlega ona obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zawartej umowy pracę ze Spółką.

W uzasadnieniu podnieśli, że I. D. faktycznie świadczyła na rzecz Spółki szereg czynności związanych z prowadzeniem jej spraw na terenie Polski, zaś to organ rentowy nie przedłożył dowodów obalających twierdzeń skarżących. W ocenie skarżących wydana przez organ rentowy decyzja w chwili obecnej ma jedynie na celu odmowę ubezpieczonej wypłaty zasiłku chorobowego i innych świadczeń z tytułu urodzenia dziecka.

W odpowiedzi organ rentowy wniósł o oddalenie odwołania płatnika składek, powtarzając argumenty użyte w uzasadnieniu decyzji.

Postanowieniem Sądu Okręgowego w Koszalinie z dnia 17 listopada 2014 r. w sprawie o sygn. akt IV U 1196/14 na podstawie art. 219 k.p.c. połączono sprawę o sygn. akt IV U 1196/14 z odwołania EG (...) Sp. z o.o. (przy udziale zainteresowanej I. D.) ze sprawą o sygn. akt IV U 1195/14 z odwołania I. D. w celu ich łącznego rozpoznania i rozstrzygnięcia, albowiem sprawy te pozostają ze sobą w związku i dalej prowadzono sprawę pod sygn. akt IV U 1195/14.

Sąd Okręgowy w Koszalinie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych wyrokiem z dnia 28 maja 2015 r. oddalił odwołanie.

Sąd Okręgowy oparł swoje rozstrzygnięcie na następujących ustaleniach faktycznych i rozważaniach prawnych:

W dniu 29 listopada 2005 r. I. D. założyła Spółkę EG (...) Sp. z o.o. w K., której była udziałowcem. Jako wspólnik posiada ona 997 z 1000 udziałów o wartości 49.850 zł, zaś 3 udziały należą do matki ubezpieczonej K. G.. Spółka jako głównym przedmiotem działalności zajmuje się wyszukiwaniem miejsc pracy i pozyskiwaniem pracowników, którzy wykonywaliby pracę na rzecz kontrahentów w Holandii.

I. D. wraz z mężem S. D. od 2003 r. do 2006 r. przebywała na terenie Holandii, pracując m.in. jako pracownik fizyczny. W tym okresie małżonkowie D. poznali rynek pracy w Holandii, jak też język holenderski (i angielski). I. D., jako jedyny wspólnik Spółki, została zgłoszona do ubezpieczeń społecznych w okresie 1 stycznia 2006 r. – 16 lutego 2007 r. W tym okresie piastowała ona funkcję Prezesa Spółki (jednoosobowo), zaś jej mąż był prokurentem Spółki. W dniu 13 marca 2007 r. zgłosiła się do ubezpieczeń społecznych jako pracownik Spółki, do dnia 30 kwietnia 2012 r. W tym okresie, po

niespełna dwóch miesiącach pracy, udała się na zwolnienie lekarskie i korzystała ze świadczeń chorobowych, a potem macierzyńskich (w dniu (...) urodziła bliźniaki). W okresie od 1 maja 2012 r. do 20 marca 2013 r. ubezpieczona była zgłoszona do ubezpieczeń jako osoba bezrobotna (zgłoszenia dokonał Powiatowy Urząd Pracy).

W dniu 1 grudnia 2008 r. ubezpieczona I. D. jako Prezes Spółki, zatrudniła swego męża S. D. w Spółce na stanowisku menagera. Stosunek pracy ustał w dniu 30 kwietnia 2012 r. Od dnia 1 maja 2012 r. S. D. sprawuje jednoosobowo funkcję prezesa zarządu Spółki. Funkcja ta sprawowana jest nieodpłatnie. S. D. w okresie 1998-2010 pracował na terenie Holandii, zaś w okresie 2010-2012 w Szwecji. W latach 2012-2013 był monterem turbin wiatrowych w formie T. W. w K.. Nie posiada on świadectwa pracy z w/w okresu. W chwili obecnej wykonuje zatrudnienie na rzecz (...), (...) sp. z o.o., sp. kom. w K., na czas określony do 31 grudnia 2015 r., na stanowisku operatora maszyn obróbki szkła płaskiego za wynagrodzeniem 1850,00 zł brutto oraz premią regulaminową do 25% wynagrodzenia.

W okresie od 1 października 2010 r. do 31 stycznia 2012 r. ubezpieczona I. D. zatrudniła w Spółce jako menagera ds. marketingu swoją siostrę M. K.. Obecnie sprawuje ona funkcję prokurenta Spółki.

Siedziba Spółki mieści się w prywatnym mieszkaniu matki ubezpieczonej K. G. – w K. na ul. (...). Ma ono pow. 40 m² – dwa pokoje z kuchnią. W jednym pokoju, zamykanym na klucz, znajduje się dokumentacja Spółki oraz komputer. Do pokoju tego wstęp ma ubezpieczona, S. D. i K. G.. W mieszkaniu nie ma telefonu stacjonarnego. I. D. nie przebywa w siedzibie Spółki.

Ubezpieczona wszelkie czynności związane z działalnością Spółki wykonuje u siebie w domu. Wszelkie telefony wykonywane są z telefonu komórkowego. K. G. przebywając w domu córki i opiekując się wnukami często była świadkiem, jak rozmawiała ona z w sprawach Spółki. Ubezpieczona, zamiennie z mężem, kontaktowała się z księgową E. K., która prowadzi dokumentację księgowo-rozliczeniową Spółki oraz z radcą prawnym, który zajmuje się obsługą prawną Spółki.

Od 2006 r. do chwili obecnej działalność Spółki odbywa się w ten sam sposób – z I. D. (która przebywa w kraju) przede wszystkim telefonicznie i mailowo kontaktują się osoby, które chcą pracować w Holandii u pracodawców, z którymi współpracuje Spółka. W dalszej kolejności mailowo I. D. przekazuje informację o osobach chętnych do pracy swoim współpracownikom w Holandii, ustalając m.in. miejsce i datę przyjazdu, zakwaterowanie. Takie czynności I. D. wykonywała też m.in. w marcu 2014 r. Sprawami Spółki na terenie Holandii zajmuje się zaś przede wszystkim S. D.. Sami małżonkowie, w zależności od natężenia innych obowiązków służbowych oraz rodzinnych, jak też stanu zdrowia (ciąża), zastępują się wzajemnie w sprawach związanych z działalnością Spółki.

W 2014 r. Spółka osiągnęła dochód w wysokości 24.021,11 zł i od kwoty tej odliczona została strata z lat ubiegłych w wysokości 18.970,78 zł.

Ubezpieczona I. D. w dniu 10 lutego 2014 r. odbywała wizytę lekarską u lekarza ginekologa, który potwierdził stan ciąży. W tej dacie była to ciąża zagrożona poronieniem – I. D. otrzymała leki podtrzymujące ciążę. Ponadto lekarz nakazał jej oszczędny tryb życia, odpoczynek i zalecił leżeć. Stan zagrażający ciąży utrzymywał się przez cały okres jej trwania. Ubezpieczona nie była zdolna do pracy w dacie 10 lutego 2014 r., jednak jako osoba niezatrudniona, nie otrzymała zwolnienia lekarskiego.

Jednocześnie I. i S. D. zgłosili się do swojego prawnika A. B., aby sporządził on umowę o pracę dla ubezpieczonej o ustalonej przez małżeństwo D. treści. W konsekwencji, w dniu 17 lutego 2014 r. w kancelarii prawnej radcy prawnego A. B., odbyło się Nadzwyczajne Zgromadzenie Wspólników Spółki w osobach I. D. i K. G., które podjęło uchwałę nr 1 w sprawie zatrudnienia wspólnika. (...) wyrazili zgodę na zatrudnienie I. D. na stanowisku dyrektora ds. handlowych za wynagrodzeniem 2.400,00 zł brutto, na czas nieokreślony.

W tym samym dniu, EG (...) Spółka z o.o., reprezentowana przez Prezesa Zarządu S. D. zawarła z I. D. umowę zatytułowaną „umowa o pracę” na czas nieokreślony od 1 marca 2014 r. Wymiar czasu pracy ustalono na 1/1 etatu, zaś wynagrodzenie na kwotę 2.400,00 zł miesięcznie. Nie ustalono innych warunków zatrudnienia czy wynagradzania.

Ubezpieczona została przeszkolona z zakresu BHP przez S. D.. Poinformowano ją o normach czasu pracy, przepisach dotyczących równego traktowania oraz przedstawiono pisemny zakres uprawnień służbowych i odpowiedzialności pracownika. Utworzono listę płac i listę obecności. Wypłata wynagrodzenia miała odbywać się „do ręki”, na dowód czego ubezpieczona podpisywała dokumenty kasowe (wypełniał je jako wypłacający S. D.).

W lipcu 2014 r., po interwencji ZUS, Spółka opłaciła za ubezpieczoną składki na ubezpieczenia społeczne.

Ubezpieczona I. D. od dnia 1 kwietnia 2014 r. do dnia porodu przebywała na zwolnieniu lekarskim. W dniu 18 września 2014 r. I. D. urodziła syna.

W dniu 5 maja 2014 r. ZUS otrzymał wniosek ubezpieczonej o wypłatę zasiłku chorobowego.

Organ rentowy przeprowadził kontrolę płatnika składek w przedmiocie zgłoszenia do ubezpieczeń społecznych i ubezpieczenia zdrowotnego I. D.. W jej wyniku, Zakład Ubezpieczeń Społecznych Oddział w K.:

- zaskarżoną decyzją z dnia 22 września 2014 r., stwierdził, że ubezpieczona I. D. jako pracownik u płatnika składek EG (...) Sp. z o.o. nie podlega obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu od 1 marca 2014 r.;

- decyzją z dnia 8 października 2014 r. odmówiono I. D. zasiłku macierzyńskiego, zasiłku macierzyńskiego za okres dodatkowego urlopu macierzyńskiego oraz zasiłku rodzicielskiego za okres urlopu rodzicielskiego. Ubezpieczona zaskarżyła w/w decyzję do Sądu Rejonowego w Koszalinie, który zawiesił postępowanie w sprawie.

Mając powyższe na uwadze Sąd Okręgowy uznał, że odwołanie nie zasługuje na uwzględnienie.

Na wstępie, Sąd pierwszej instancji przypomniał, że kwestionowana decyzja z dnia 22 września 2014 r. dotyczyła tylko wyłączenia I. D. z obowiązkowego podlegania ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu jako pracownika. Tytułem bowiem do obowiązkowego ubezpieczenia, zarówno emerytalno-rentowego na podstawie art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j. Dz.U. z 2015 r., poz.121), chorobowego na podstawie art. 11 ust. 1 w/w ustawy, jak i wypadkowego na podstawie art. 12 ust. 1 w/w ustawy, jest zgodnie z art. 8 ust. 1 w/w ustawy pozostawanie w stosunku pracy przy czym, na podstawie art. 13 pkt 1 w/w ustawy, ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia ustania tego stosunku. Wymagane było więc w pierwszej kolejności ustalenie, czy między I. D. a zgłaszającym ją do pracowniczego ubezpieczenia płatnikiem EG (...) Spółką z o.o. w K. został nawiązany stosunek pracy w rozumieniu art. 22 k.p. W myśl tego przepisu zaś, przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca, do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem.

O zaistnieniu stosunku pracy decyduje więc nie tylko zawarcie umowy o pracę, ale także spełnienie przesłanek wymienionych w powyższym przepisie Kodeksu pracy, tj. odpłatność pracy, konieczność osobistego wykonywania pracy przez pracownika, wykonywanie pracy na rzecz pracodawcy i na jego ryzyko oraz pozostawanie pod zwierzchnictwem pracodawcy. Nie można mówić o umowie o pracę, jeżeli w łączącym strony stosunku prawnym brak jest podstawowych elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, takich jak osobiste wykonywanie czynności oraz podporządkowanie organizacyjne i służbowe (vide: wyrok Sądu Najwyższego z 4 grudnia 1997 r., sygn. I PKN 394/97, opubl. OSNAPiUS 1998/20/ 595). Dopiero realizacja stosunku pracy tzn. wykonywanie pracy rodzi stosunek ubezpieczeniowy i związane z nim prawa i obowiązki. W przypadku, gdy nie dojdzie do realizacji stosunku pracy, nie można mówić o zaistnieniu stosunku ubezpieczeniowego.

W rozpoznawanej sprawie nie uszło uwadze Sądu orzekającego, że ubezpieczona miała zajmować stanowisko dyrektora ds. handlowych, które co do zasady jest stanowiskiem samodzielnym i pozwala na dużą swobodę w organizowaniu swojej pracy, bez konieczności stałej kontroli ze strony pracodawcy, jak ma to miejsce w sytuacji szeregowych pracowników. Sąd Okręgowy przyznał, że w miejsce dawnego systemu ścisłego hierarchicznego

podporządkowania pracownika i obowiązku stosowania się do dyspozycji pracodawcy nawet w technicznym zakresie działania, pojawia się nowe podporządkowanie autonomiczne, polegające na wyznaczeniu pracownikowi przez pracodawcę zadań bez ingerowania w sposób ich wykonania. W tymże systemie podporządkowania pracodawca określa godziny czasu pracy i wyznacza zadania, natomiast sposób realizacji tych zadań pozostawiony jest pracownikowi (vide: wyrok Sądu Najwyższego z 7 września 1999r., sygn. I PKN 277/99, opubl. OSNP 2001/1/18). Jednakże, przy takim ujęciu podporządkowania pracowniczego nie można tracić z pola widzenia tego, że może ono istnieć jedynie w przypadku rozdzielenia osoby pracodawcy i pracownika. Inaczej rzecz ujmując, podporządkowanie pracownicze nie występuje wtedy, kiedy jedna i ta sama osoba wyznacza zadania pracownicze, a następnie sama je wykonuje. Wykluczona jest więc możliwość swoistej symbiozy pracy i kapitału, sprzecznej z aksjologią prawa pracy i prawa ubezpieczeń społecznych, opartą co do zasady na założeniu oddzielania kapitału oraz pracy.

Sąd meriti wskazał, że do tej argumentacji odwołuje się Sąd Najwyższy w swoim najnowszym orzecznictwie (vide: wyrok z 11 września 2013 r., sygn. II UK 36/13, opubl. LEX nr 1391783), gdzie zauważył, że co prawda w przypadku spółki kapitałowej pracodawcą jest ta spółka, a nie jej akcjonariusz lub udziałowiec, jednakże z punktu widzenia oraz w świetle cech stosunku pracy oraz ustroju prawa pracy, którego podstawą jest wymiana świadczeń między właścicielem środków produkcji a pracownikiem, jedyny (lub niemal jedyny) wspólnik spółki z o.o. co do zasady nie może pozostawać z tą spółką w stosunku pracy, gdyż w takim przypadku status wykonawcy pracy (pracownika) zostaje „wchłonięty” przez status właściciela kapitału (pracodawcy). Inaczej mówiąc, tam gdzie status wykonawcy pracy (pracownika) zostaje zdominowany przez właścicielski status wspólnika spółki z o.o. nie może być mowy o zatrudnieniu w ramach stosunku pracy wspólnika, który w takiej sytuacji wykonuje czynności (nawet typowo pracownicze) na rzecz samego siebie (we własnym interesie) i na swoje własne ryzyko produkcyjne, gospodarcze i socjalne. Jedyny wspólnik jest od pracodawcy (spółki z o.o.) niezależny ekonomicznie, gdyż – skoro do przesunięcia majątkowego dochodzi w ramach majątku samego wspólnika – nie zachodzi przesłanka odpłatności pracy, a nadto dyktuje mu sposób działania, jako zgromadzenie wspólników. Z tego względu judykatura Sądu Najwyższego przyjmuje, że co prawda wspólnicy wieloosobowych spółek z o.o. mogą wykonywać zatrudnienie na podstawie umów o pracę zarówno w charakterze członków zarządu, jak i na stanowiskach wykonawczych, gdyż w takiej sytuacji wspólnika nie można traktować, jako podmiotu, którego praca polega na obrocie jego własnym kapitałem, jednakże nie dotyczy to już sytuacji, gdy udział innych wspólników jest iluzoryczny. Taka konfiguracja oznacza bowiem połączenie pracy i kapitału, co wyklucza dopuszczalność nawiązania stosunku pracy z własną spółką i podleganie takiego wspólnika pracowniczym ubezpieczeniom społecznym, niezależnie od rodzaju czynności (wykonawcze czy zarządzające), jakie miałyby być realizowane w ramach umowy o pracę (vide: wyroki Sądu Najwyższego z 7 kwietnia 2010 r., sygn. II UK 177/09, opubl. LEX nr 599767 i z 3 sierpnia 2011 r., sygn. I UK 8/11, opubl. OSNP 2012/17-18/225).

Mając na uwadze powyższe rozważania natury teoretycznej, oraz po przeprowadzeniu postępowania dowodowego, Sąd Okręgowy zważył, iż na podstawie zawartej umowy o pracę z dnia 17 lutego 2014 r. pomiędzy EG (...) Spółką z o.o., reprezentowaną przez S. D. (jako prezesa zarządu) oraz I. D., nie powstał stosunek prawny charakteryzujący się cechami stosunku pracy, o których stanowi art. 22 § 1 k.p.

W pierwszej kolejności Sąd pierwszej instancji wskazał, że I. D. w Krajowym Rejestrze Sądowym ujawniona jest jako jedyny wspólnik Spółki, gdyż posiada ona 997 udziałów (o wartości 48.850,00 zł) z 1000 udziałów. Co więcej, kolejne 3 udziały objęła matka ubezpieczonej K. G., która słuchana jako świadek szczerze przyznała, że z tego tytułu nie otrzymuje żadnego dochodu, nie prowadzi a nawet nie interesuje się sprawami Spółki. W jej subiektywnym odczuciu, co jednak jest dla sprawy istotnym, Spółka należy do jej córki i zięcia. Ona zaś użycza im dla potrzeb działalności Spółki swojego mieszkania (tam jest zarejestrowana siedziba Spółki oraz przechowywane są niektóre z dokumentów) oraz stawia się na spotkania, w toku których wykonuje czynności, które niejako nakazuje jej córka. Inaczej mówiąc, ubezpieczona I. D. ma (wraz z mężem) decydujący wpływ na przedmiot i zakres działalności tej Spółki, gdyż posiada w niej ponad 99% udziałów.

Nie uszła uwadze Sądu orzekającego również ta okoliczność, że ubezpieczona w istocie nigdzie indziej nie podlegała ubezpieczeniom społecznym niż w utworzonej przez siebie Spółce. Samym ubezpieczeniem społecznym podlegała

zaś początkowo jako wspólnik (z tytułu prowadzonej działalności gospodarczej), a następnie jako pracownik. Każdorazowo jednak, co słusznie zauważył organ rentowy, ubezpieczona jako pracownik była w ciąży i nie pracowała dłużej niż kilka tygodni. Co więcej, w dacie 17 lutego 2014 r. (data sporządzenia umowy o pracę) ubezpieczona miała świadomość, co wynika z w pełni obiektywnych zeznań lekarza ginekologa ubezpieczonej oraz dołączonej do akt dokumentacji medycznej, że ubezpieczona była w kolejnej ciąży, zaś ciąża ta była zagrożona w stopniu powodującym jej niezdolność do pracy. I. D. otrzymywała bowiem leki podtrzymujące ciążę (luteinę) i jej lekarz ginekolog wyraził kategorię stanowisko, że ubezpieczona jako pracownik otrzymałaby od niego zwolnienie lekarskie już podczas pierwszej wizyty (10 lutego 2014 r.).

Następnie Sąd meriti wskazał, że w Spółce wszelkie prace oraz funkcje były powierzane wyłącznie członkom najbliższej rodziny ubezpieczonej (sama ubezpieczona, jej małżonek S. oraz siostra M. K. [obecnie K.]). Ponadto ubezpieczona z małżonkiem zamieszkuje wspólną nieruchomość, posiadają wspólny majątek dorobkowy. Nielogicznym i sprzecznym z zasadami doświadczenia życiowego jest zaś przyjmowanie, że w takiej sytuacji małżonkowie są w stanie stworzyć między sobą jakiegokolwiek podporządkowanie pracownicze (służbowe), w szczególności, że to I. D. jako w zasadzie jedyny wspólnik w Spółce w sytuacji zwołania Zgromadzenia Wspólników Spółki ma wpływ na skład zarządu.

Słuchając świadków w osobach księgowej E. K., która prowadzi dokumentację księgowo-rozliczeniową Spółki oraz radcy prawnego A. B., który zajmuje się obsługą prawną Spółki, Sąd pierwszej instancji zauważył również, że osoby te w sposób spontaniczny i spójny ze sobą wskazywały, że małżonkowie w zasadzie zamiennie zajmowali się sprawami Spółki. Co istotne, nie potrafili oni wskazać dokładnych lat, czy też statusu małżonków (przełożony-podwładny), z którego wynikałoby, iż któregoś z małżonków było czy jest wyłączone od zarządzania Spółką a wykonuje jedynie czynności podległe drugiemu małżonkowi. Wręcz przeciwnie, osoby te wskazywały, że prócz okresu zwolnień lekarskich czy sprawowania bezpośredniej opieki nad dziećmi, oboje małżonków angażowało się w sprawy Spółki. Wskazywali oni przy tym, że faktycznie na terenie Holandii przede wszystkim przebywał S. D., zaś I. D. w tym samym czasie zajmowała się sprawami Spółki w kraju. Czynności wykonywane przez nią, co wskazała matka ubezpieczonej K. G., wykonywała przede wszystkim w swoim domu, za pośrednictwem komputera i telefonu komórkowego.

Sąd Okręgowy wskazał, że wyjaśnienie pozorności oświadczenia woli zawiera art. 83 § 1 k.c. Stosownie do powołanego przepisu jest to symulacja, która musi się składać z dwóch elementów. Strony, które dokonują takiej czynności prawnej, próbują wywołać wobec osób trzecich rzeczywiste, prawdziwe przeświadczenie, że ich zamiarem jest wywołanie skutków prawnych objętych treścią ich oświadczeń woli. Po drugie, musi między stronami istnieć tajne, niedostępne osobom trzecim porozumienie, że te oświadczenia woli nie mają wywołać zwykłych skutków prawnych (akt konfidencji); innymi słowy, że zamiar wyrażony w treści symulowanych oświadczeń woli nie istnieje lub że zamiar ten jest inny niż ujawniony w symulowanych oświadczeniach. Oba akty – pozorna czynność prawna i akt konfidencji muszą być ze sobą intelektualnie i czasowo powiązane, jedno zdarzenie musi zawierać w sobie dokonanie czynności prawnej pozornej, jawnej dla osób trzecich, i zawarcie aktu konfidencjonalnego (vide: Kodeks cywilny. Komentarz. Tom I. Część ogólna., Lex, 2012, K. A., G. Z., J. A., J. A., K.-P. K., N. E., S. T.).

Odnosząc się konkretnie do umowy o pracę uznaje się ją za zawartą dla pozorów, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona w umowie o pracę jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a osoba wskazana jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy. Jeżeli jedynym celem umowy było umożliwienie skorzystania ze świadczeń z ubezpieczenia społecznego, umowę należy uznać za nieważną na podstawie art. 83 k.c. Nie można jednak przyjmować pozorności zawarcia umowy o pracę w sytuacji, gdy umowa ta była faktycznie realizowana, choćby celem osoby podejmującej zatrudnienie było uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego (por. wyrok SN z dnia 4 sierpnia 2005 r., II UK 321/04, OSNP 2006/11-12/190; wyrok SN z dnia 18 maja 2006 r., II UK 164/05, LEX nr 192462).

W ocenie Sądu meriti, powiązania majątkowe, organizacyjne i osobowe powodują, że istotnie umowa o pracę pomiędzy I. D. a Spółką zawarta została dla pozorów (art. 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p.), zaś jakiegokolwiek czynności wykonywane przez I. D. na rzecz tej Spółki nie były wykonywane w reżimie pracowniczym, o którym mowa w art. 22 k.p. Ubezpieczona jest większościowym wspólnikiem (997 z 1000 udziałów) a więc faktycznie może ona

samodzielnie podejmować decyzje w Spółce. Jako Zgromadzenie Wspólników I. D. sprawuje też ogólny nadzór nad działalnością Spółki, jak też powołuje i odwołuje jej zarząd (wynika z przepisów k.s.h.). Ubezpieczona w ramach działalności Spółki współpracuje w zasadzie wyłącznie z mężem, a więc jej praca ma bezpośredni wpływ na sytuację majątkową małżonków i całej rodziny. Zdaniem Sadu Okręgowego, okoliczność ta pośrednio wykazuje, że w sytuacji niezdolności do pracy po stronie I. D., nie zatrudniono innego pracownika. Inaczej mówiąc, małżonkowie potrafili działalność tę nadal efektywnie prowadzić już bez pracownika, co tym bardziej podważa zasadność zawartej umowy z dnia 17 lutego 2014 r. Odnosząc się do samego wykonywania przez I. D. obowiązków pracowniczych Sąd pierwszej instancji zaakcentował, że faktycznie wykonywała ona tożsame czynności w zakresie pozyskiwania pracowników na terenie Holandii zarówno jako wspólnik, pracownik a nawet w okresie, gdy formalnie była zarejestrowana jako osoba bezrobotna.

Mając na uwadze powyższe okoliczności, Sąd orzekający stwierdził, że rzeczywistym celem i zamiarem stron zawartej umowy nie była faktyczna realizacja treści nawiązanego stosunku pracy, lecz jedynie uzyskanie statusu pracownika w oparciu o formalne wykreowanie stosunku pracy, w celu uzyskania prawa do świadczeń z ubezpieczeń społecznych, do których jako osoba prowadząca działalność gospodarczą, nie podlegająca dobrowolnemu ubezpieczeniu chorobowemu, I. D. nie miałyby prawa. Przypomnieć w tym miejscu należy, że w dacie zawierania umowy o pracę I. D. była w ciąży zagrożonej.

Powyższych ustaleń Sądu meriti nie zmieniła przedłożona w sprawie dokumentacja Spółki, która przede wszystkim została wyłącznie przez nią wykreowana. Składała się na nią m.in. cała dokumentacja pracownicza dotycząca I. D., listy obecności czy druki zgłoszenia do ZUS i US.

W ocenie Sądu Okręgowego, dla ustalenia, iż umowa nie jest pozorna nie wystarczy zaś sporządzenie umowy o pracę i stosownej dokumentacji oraz opłacanie składek na ubezpieczenie społeczne za osobę zgłoszoną do ubezpieczenia. Istotą zawarcia umowy dla pozorów jest wprowadzenie innych podmiotów w błąd co do tego, że umowa została zawarta. W przypadku pozorności umowy o pracę chodzi przede wszystkim o wprowadzenie w błąd Zakładu Ubezpieczeń Społecznych. Naturalnym więc jest, że strony przede wszystkim dbają o to, by były niezbędne dokumenty potwierdzające tę okoliczność (vide: wyrok Sądu Apelacyjnego w Gdańsku z 20 lutego 2013r., sygn. III AUa 1197/12, opubl. LEX nr 1289740). Przedłożone zaś umowy i rachunki, czy PIT C-8 za 2014 r. Spółki nie mają znaczenia dla sprawy, gdyż w sprawie nie było kwestionowane, iż Spółka do chwili obecnej działalność gospodarczą faktycznie prowadzi. Ponadto, sposób prowadzenia spraw Spółki, zakres obowiązków poszczególnych osób wykonywanych na rzecz Spółki, jak też początkowy okres działalności tej Spółki (również w kontekście dokonanych zgłoszeń i rozliczeń z podmiotami publicznymi, jak ZUS i US czy też dokonanego zgłoszenia wypadku przy pracy), przedstawili słuchani w sprawie świadkowie, w tym sama ubezpieczona, w sposób konsekwentny i zbieżny ze sobą. Sąd Okręgowy uznał więc te zeznania za wiarygodne, pominął jednak je w części, w której zawierały one sformułowania o charakterze subiektywnym, ocennym. W ocenie Sądu pierwszej instancji zaakcentować należy, że nawet członkowie najbliższej rodziny (mama i siostra ubezpieczonej) nie potrafiły wyraźnie rozdzielić pracy ubezpieczonej jako osoby prowadzącej własną firmę z tą wykonywaną jako jej pracownik, bowiem cały czas w ich ocenie „prowadzi ona” Spółkę czy firmę. Wreszcie Sąd orzekający przyjął do stanu faktycznego, zeznania ubezpieczonej i jej małżonka (jako osób bezpośrednio zaangażowanych w sprawie) tylko w tej części, w której są one zbieżne z pozostałym w sprawie obiektywnym materiałem dowodowym (jak akta osobowe S. D. czy wypis z KRS), w szczególności, że słuchany S. D. zeznawał wewnętrznie sprzecznie. Nie potrafił bowiem jednoznacznie wskazać jakie czynności wykonywał zamiast I. D., prostował wypowiedzi wskazując, że jego praca w zastępstwie I. D. była wykonywana w większym niż początkowo zeznawał rozmiarze. I. D. próbowała zaś umniejszać i interpretować na własną korzyść treść zeznań lekarza ginekologa. Okoliczności te w ocenie Sądu pierwszej instancji wykazują, że osoby słuchane w charakterze stron starały się poprzez treść swoich zeznań jedynie umacniać prezentowane stanowisko procesowe w sprawie.

Konkludując, Sąd meriti wskazał, że przepisy art. 6 ust. 1 pkt 1, a także art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, dotyczą obowiązkowego ubezpieczenia emerytalnego, rentowych, chorobowego i wypadkowego pracowników, czyli osób rzeczywiście wykonujących czynności na podstawie umowy o pracę, a nie tych, które tylko zawarły umowę

o pracę. Do objęcia pracowniczym ubezpieczeniem społecznym nie może bowiem dojść wówczas, gdy zgłoszenie do tego ubezpieczenia dotyczy osoby, która nie jest pracownikiem, przez co rozumieć należy takie sytuacje, w których praca w ogóle nie jest świadczona, jak i gdy jest wykonywana, ale w ramach innego stosunku prawnego niż stosunek pracy (np. prowadzenia działalności gospodarczej w ramach powołanej spółki z o.o.). W obu tych przypadkach zgłoszenie do pracowniczego ubezpieczenia społecznego następuje bowiem jedynie pod pozorem zatrudnienia.

Wobec ustalenia, że I. D. nie posiada statusu pracownika w okresie od 1 marca 2014 r. w rozumieniu w/w ustawy, Sąd Okręgowy na podstawie art. 477¹⁴ § 1 k.p.c., odwołania ubezpieczonej i płatnika składek oddalił jako nieuzasadnione, o czym orzeczono w sentencji wyroku.

Apelację od powyższego wyroku wywiodła ubezpieczona, zaskarżając rozstrzygnięcie w całości. Wyrokowi zarzuciła:

a) naruszenie art 83 § 1 k.c. w zw. z art. 300 k.p. przez nieuzasadnione przyjęcie, że umowa o pracę pomiędzy I. D. a EG (...) Sp. z o.o. w K. została zawarta dla pozorów;

b) naruszenie art. 22 Kodeksu pracy przez nieuzasadnione przyjęcie, że czynności wykonywane przez I. D. na rzecz EG (...) Sp. z o.o. w K. nie były wykonywane w reżimie pracowniczym, o którym mowa w tym przepisie ustawy;

c) naruszenie art. 6 ust 1 pkt 1 , a także art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, przez nieuzasadnione przyjęcie, że w okresie od 1 marca 2014 r. I. D. nie posiadała statusu pracownika w rozumieniu tych przepisów ustawy;

d) naruszenie przez Sąd I instancji przy wydaniu zaskarżonego wyroku zasady swobodnej oceny dowodów przewidzianej w art. 233 § 1 k.p.c. przez przyjęcie, że zebrany w niniejszej sprawie materiał dowodowy uzasadnia stanowisko, iż umowa

o pracę pomiędzy I. D. a EG (...) Sp. z o.o.

w K. została zawarta dla pozorów a czynności wykonywane przez I. D. po jej zatrudnieniu w tej Spółce nie były wykonywane w reżimie pracowniczym, zgodnie z art. 22 Kodeksu pracy a od dnia 1 marca 2014 r. I. D. nie posiadała statusu pracownika w myśl art. 6 ust 1 pkt 1, a także art. 11 ust. 1 i art. 12 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Wskazując na powyższe zarzuty apelująca wniosła o zmianę wyroku Sądu pierwszej instancji i zmianę decyzji Zakładu Ubezpieczeń Społecznych Oddziału w K. z dnia 22 września 2014 r. poprzez stwierdzenie, że I. D. od dnia 1 marca 2014 r. podlegała obowiązkowo ubezpieczeniom emerytalnemu, rentowemu, chorobowemu i wypadkowemu z tytułu zawartej umowy o pracę z EG (...) Sp. z o.o. w K., ewentualnie, o przekazanie sprawy do ponownego rozpoznania Sądowi I Instancji oraz zasądzenie od organu rentowego na rzecz skarżących kosztów postępowania wraz z kosztami zastępstwa procesowego według norm przepisanych.

W uzasadnieniu apelująca podniosła, że wbrew ustaleniom Sądu pierwszej instancji od dnia 1 marca 2014 r. wykonywała ona umowę o pracę zawartą z EG (...) Sp. z o.o. Umowa o pracę była rzeczywiście wykonywana, o czym świadczą m.in. dowody w postaci wiadomości e-mail wysyłanych przez I. D. do kontrahenta zagranicznego Spółki w marcu 2014 r., jak również zeznania świadków złożone w niniejszej sprawie, w tym zeznanie księgowej Spółki, E. K.. Po zatrudnieniu I. D. w Spółce to właśnie ubezpieczona, kontaktowała się z księgową w sprawach Spółki: w sprawach podatkowych, dostarczała dokumenty niezbędne do prowadzenia ksiąg, czy wykonania listy prac. Gdy I. D. poszła na zwolnienie lekarskie, to z księgową w sprawach Spółki – tak jak i przed zatrudnieniem I. D. – kontaktuje się S. D..

Skarżąca wskazała, że w związku z tym, iż od kwietnia 2014 r. I. D. przebywała na zwolnieniu lekarskim, czynności dotychczas wykonywane przez I. D. przejął S. D.. Zostało przyjęte takie rozwiązanie powstałej sytuacji – bez zatrudnienia nowego pracownika, bowiem współpraca z wcześniej zatrudnionym w Spółce z pracownikiem zakończyła się niepowodzeniem.

Zdaniem apelującej, nie można podzielić stanowiska Sądu pierwszej instancji wyrażonego w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, iż ma znaczenie dla sprawy, że I. D. w dacie podjęcia zatrudnienia była w ciąży. Zeznający w niniejszej sprawie lekarz ginekolog oświadczył co prawda, że co do zasady przyjmuje się, iż ciąża następująca po ciąży bliźniaczej (tak ja to miał miejsce w przypadku I. D.) jest ciążą zagrożoną. Lekarz nie pamiętał jednak przebiegu wizyty i badania I. D., a opierał się jedynie na zapisach w dokumentacji.

Skarżąca podkreśliła także, że podczas wizyt u lekarza ginekologa w lutym 2014 r. czuła się dobrze i mogła podjąć zatrudnienie w Spółce, a praca rzeczywiście była przez nią wykonywana od 1 marca 2014 r. Przed podjęciem pracy w Spółce (...) była również badana przez lekarza medycyny pracy, który orzekł, że brak jest przeciwwskazań do podjęcia pracy przez ubezpiezoną. W jej ocenie, nieuzasadnione jest zatem przyjęcie przez Sąd pierwszej instancji, że umowa o pracę zawarta przez I. D. z EG (...) Sp. z o.o. została zawarta dla pozorów. Zdaniem apelującej należy przy tym podzielić stanowisko Sądu Najwyższego zajęte w wyroku z dnia 4 sierpnia 2005 r., sygn.. akt II UK 321/04, iż nie można przyjmować pozorności zawarcia umowy o pracę w sytuacji, gdy umowa była faktycznie realizowana, choćby celem osoby podejmującej zatrudnienie było uzyskanie świadczeń z ubezpieczenia społecznego. Nieuzasadnione jest również stanowisko, iż w związku z tym, że I. D. posiada 997 udziałów z 1000 w kapitale zakładowym spółki EG (...) Sp. z o.o., nie mogła zawrzeć umowy o pracę z tą Spółką a czynności wykonywane przez I. D. na rzecz EG (...) Sp. z o.o. w K. nie były wykonywane w reżimie pracowniczym, o którym mowa w art. 22 Kodeksu pracy.

Ubezpieczona zwróciła także uwagę na specyfikę działalności Spółki, polegającej na kojarzeniu pracowników z Polski z zagranicznym kontrahentem Spółki. Do prowadzenia działalności tego rodzaju nie jest konieczne posiadanie rozbudowanego biura. Wystarczające do prowadzenia działalności takiego rodzaju było wykorzystywanie przez Spółkę pomieszczeń udostępnionych w mieszkaniu K. G., współnika spółki. K. G. brała również udział w zgromadzeniach współników. Udział K. G. w Spółce nie jest zatem – wbrew stanowisku Sądu pierwszej instancji – „iluzoryczny”.

Apelująca stwierdziła, że w tym stanie rzeczy stanowisko Sądu wyrażone w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku, iż I. D. w okresie od 1 marca 2014 r. nie posiadała statusu pracownika w rozumieniu przepisów ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych, to jest art. 6 ust 1 pkt 1, a także art. 11 ust. 11 art. 12 ust. 1 tej ustawy, jest nieuzasadnione.

Sąd Apelacyjny zważył, co następuje:

Apelacja ubezpieczonej nie zasługuje na uwzględnienie.

W ocenie Sądu Apelacyjnego, Sąd Okręgowy wydając zaskarżony wyrok, wyjaśnił wszystkie istotne okoliczności sprawy, przeprowadził wyczerpujące postępowanie dowodowe oraz dokonał prawidłowych ustaleń faktycznych w granicach zasad logiki formalnej i doświadczenia życiowego, zgodnie ze swobodną oceną dowodów w myśl art. 233 § 1 k.p.c., a następnie wydał trafny, odpowiadający prawu wyrok. Sąd orzekający wskazał w pisemnych motywach wyroku, jaki stan faktyczny oraz prawny stał się podstawą jego rozstrzygnięcia oraz podał, na jakich dowodach oparł się przy jego ustalaniu, stosując przy tym prawidłową wykładnię przepisów prawnych mających zastosowanie w niniejszej sprawie. Prawidłowo dokonane ustalenia faktyczne oraz należycie umotywowaną ocenę prawną sporu Sąd Apelacyjny przyjmuje za własną, w pełni podzielać wywody zawarte w uzasadnieniu zaskarżonego wyroku. Z tego też względu Sąd Apelacyjny nie dostrzega potrzeby ponownego szczegółowego przytaczania zawartych w nim argumentów (por. wyrok Sądu Najwyższego z dnia 05 listopada 1998 r., I PKN 339/98, OSNAP 1999/24/776; z dnia 22 lutego 2010 r., I UK 233/09, lex nr 585720 i z dnia 24 września 2009 r., II PK 58/09, lex nr 558303).

Na wstępie wyjaśnić należy, że podstawą obowiązkowego ubezpieczenia emerytalno-rentowego na podstawie art. 6 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r.

o systemie ubezpieczeń społecznych (t.j.: Dz. U. 2009 r. Nr 205 poz. 1585 ze zm.)

i chorobowego na podstawie art. 11 ust. 1 tej ustawy, jest według art. 8 ust. 1 pozostawanie w stosunku pracy. Zgodnie z treścią art. 13 pkt 1 ww. ustawy ubezpieczenie trwa od dnia nawiązania stosunku pracy do dnia jego ustania.

Stosunek pracy, stanowiący podstawę obowiązkowego ubezpieczenia społecznego, to trwała i dobrowolna więź prawna łącząca pracownika i pracodawcę, której treścią jest obowiązek osobistego wykonywania pracy określonego rodzaju przez pracownika pod kierownictwem, na rzecz i na ryzyko pracodawcy oraz obowiązek pracodawcy zatrudniania pracownika przy umówionej pracy i wypłacania mu wynagrodzenia za pracę. W stosunku tym pracownik jest zobowiązany do świadczenia pracy osobiście, w sposób ciągły, powtarzający się, w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę – przy czym ma być to praca określonego rodzaju (a więc nie jakakolwiek praca na rzecz pracodawcy). Takie stanowisko zajął Sąd Najwyższy w wyroku z dnia 7 października 2009 r. (III PK 38/2009, LexPolonica nr 2243199). Z kolei w wyroku z dnia 5 czerwca 2009 r. wskazał, że dla włączenia do ubezpieczenia społecznego niezbędna jest przynależność do określonej

w ustawie systemowej grupy podmiotów podlegających obowiązkowo ubezpieczeniom społecznym. O tym, czy strony istotnie nawiązały stosunek pracy stanowiący tytuł ubezpieczeń społecznych nie decyduje samo formalne zawarcie umowy o pracę, przystąpienie do ubezpieczenia i opłacenie składki, ale faktyczne i rzeczywiste realizowanie elementów charakterystycznych dla stosunku pracy, a wynikających z art. 22 § 1 k.p. (I UK 21/2009, LexPolonica nr 2253556). Do ustalenia, że doszło do powstania pomiędzy stronami stosunku pracy nie jest zatem wystarczające spełnienie warunków formalnych zatrudnienia, takich jak zawarcie umowy o pracę, przygotowanie zakresu obowiązków, zgłoszenie do ubezpieczenia, a konieczne jest ustalenie, że strony miały zamiar wykonywać obowiązki stron stosunku pracy i to czyniły. Podobnie stwierdził Sąd Apelacyjny w Gdańsku w wyroku z dnia 14 lutego 2013 r. (III AUa 1432/12, LEX nr 1293598).

Zdaniem Sądu Apelacyjnego wszechstronna ocena zebranych dowodów nie dała podstaw do tego, by uznać, że na podstawie umowy o pracę zawartej w dniu 17 lutego 2014 r. pomiędzy EG (...) Sp. z o.o. reprezentowaną przez S. D., jako prezesa zarządu, a I. D. powstał stosunek prawny charakteryzujący się cechami stosunku pracy, o których mowa w art. 22 § 1 k.p. Analiza stanu faktycznego niniejszej sprawy nie pozwala uznać, że świadczenie przez ubezpieczoną pracę miało miejsce w ramach podporządkowania pracowniczego. W tym względzie Sąd Okręgowy trafnie zauważył, że ubezpieczona nie wykonywała czynności pod ścisłym nadzorem pracodawcy, do jakiego zobowiązuje art. 22 § 1 k.p. Warunki pracy świadczonej przez I. D. wskazują co prawda na jej podporządkowanie organizacyjne poprzez powierzenie obowiązków dyrektora ds. handlowych, w przedmiotowej sprawie brak było jednak elementu osobistego podporządkowania pracowniczego. Umowę stron charakteryzowała duża dowolność, zarówno co do sposobu wykonania powierzonych zadań, godzin pracy, jak i miejsca, w których praca ta była świadczona (siedziba Spółki mieściła się w mieszkaniu matki ubezpieczonej, K. G., jednak większość zadań I. D. wykonywała przebywając w swoim mieszkaniu). Należy mieć przy tym na uwadze, że ubezpieczona jest większościowym współnikiem (posiada 997 z 1000 udziałów), a więc w rzeczywistości może samodzielnie podejmować decyzje dotyczące spraw Spółki, ponadto jako Zgromadzenie Wspólników sprawuje ogólny nadzór nad działalnością Spółki oraz powołuje i odwołuje jej zarząd. W przypadku ubezpieczonej nie występował zatem istotny element stosunku pracy, jakim jest podporządkowanie kierownictwu zatrudniającego podmiotu, co oznacza możliwość wydawania poleceń, które są wiążące dla pracownika, jeżeli nie są sprzeczne z umową i prawem. Warunek ten nie jest spełniony w sytuacji występowania tej samej osoby fizycznej równocześnie w kilku różnych rolach, a mianowicie w roli większościowego udziałowca, a więc większościowego właściciela kapitału oraz w charakterze pracownika spółki, którego obowiązki w istocie pokrywają się z zadaniami należącymi do zarządu spółki. Sąd Apelacyjny podkreśla, że możliwe jest zatrudnienie na podstawie umowy o pracę udziałowca spółki z ograniczoną odpowiedzialnością jak również członka jej zarządu – dopuszczalność takiego rozwiązania wynika wprost chociażby z treści art. 203 § 1 k.s.h. Niemniej jednak należy mieć na uwadze odmienną relacji między spółką a jej pracownikami od relacji między spółką a członkami jej organów. Pracowników ze spółką łączą relacje o charakterze pracowniczym, a tym samym podporządkowania, natomiast w stosunkach członków organów ze spółką dominują powiązania natury organizacyjnej.

W ocenie Sądu odwoławczego przedłożona w sprawie dokumentacja – m.in. akta pracownicze I. D., listy obecności, druki zgłoszenia do ZUS i US – nie były dowodem wystarczającym do uznania realizacji stosunku pracy, dowód ten został bowiem wykreowany przez strony umowy o pracę, która jest kwestionowana. W tym miejscu podkreślić należy, że istnienie listy obecności czy też listy płac w żadnym razie nie przesądza o faktycznym wykonywaniu pracy w ramach stosunku pracy przez ubezpieczoną, jest to bowiem tzw. dokumentacja wewnętrzna, która może być

wytworzona w każdym czasie, także na potrzeby upozorowania istnienia stosunku pracy. Nie można zaakceptować ustaleń dokonanych na podstawie dokumentacji osobowej pracownika, skoro postępowanie sądowe koncentruje się wokół zarzutu pozorności oświadczeń woli stron umowy o pracę i obie strony umowy zainteresowane są obaleniem tego zarzutu, stanowiącego „oś konstrukcyjną” decyzji organu rentowego (wyrok Sądu Apelacyjnego w Łodzi z dnia 31 marca 2015 r., III AUa 670/14, Legalis).

Nie bez znaczenia w sprawie było również to, że w realiach, w których funkcjonowała Spółka nie było rzeczywistej potrzeby zatrudnienia I. D. na podstawie umowy o pracę. Należy zauważyć, że pomimo nieobecności ubezpieczonej w pracy w związku ze zwolnieniem lekarskim, Spółka nie zatrudniła na jej miejsce innej osoby. W ocenie Sądu Apelacyjnego nie ulega wątpliwości, że racjonalny pracodawca zatrudnia pracownika dlatego, że potrzebuje w swoim zakładzie pracy „siły roboczej”. U źródła każdej umowy o pracę leży przyczyna w postaci uzasadnionej przesłankami ekonomiczno-organizacyjnymi konieczności pozyskania pracownika do wykonywania prac określonych przedmiotem działalności gospodarczej pracodawcy. Pracodawca kieruje się własną potrzebą gospodarczą i przy prawidłowym, ważnym stosunku pracy wyłącznie ta potrzeba jest sprawczym czynnikiem zatrudnienia. Sąd Najwyższy wielokrotnie stwierdzał, że przy ocenie pozorności umowy o pracę racjonalność zatrudnienia, potrzeba zatrudnienia pracownika są przesłankami istotnymi dla oceny ważności umowy (wyroki Sądu Najwyższego z 2 lutego 2002r., II UKN 359/99, OSNAPiUS Nr 13, poz. 447, z 17 marca 1997r., II UKN 568/97, OSNAPiUS z 1999 Nr 5, poz. 18 oraz z 4 lutego 2000r., II UKN 362/99, OSNAPiUS 2001 Nr 13, poz. 449).

Co do podniesionego przez apelującą zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c., Sąd Apelacyjny wskazuje, że swobodna sędziowska ocena dowodów może być podważona jedynie wówczas, gdyby okazała się rażąco wadliwa lub oczywiście błędna (por. wyrok Sądu Najwyższego z 7 lutego 2002 r., II UKN 43/01, Lex nr 560561). Przyznanie sądowi w art. 233 § 1 k.p.c. prawa do swobodnej oceny dowodów oznacza, że do sądu należy wybór określonych środków dowodowych według mocy ich oddziaływania na przekonanie sędziowskie oraz prawo do ich oceny, która mimo że jest oceną swobodną, to jednak nie może pozostawać w sprzeczności z regułami logicznego rozumowania i wnioskowania oraz z zasadami doświadczenia życiowego (por. wyrok Sądu Najwyższego z 5 lutego 2002 r., I PKN 848/00, Lex nr 560529). Zauważyć przy tym należy, że wyrażona w art. 233 § 1 k.p.c. zasada swobodnej oceny dowodów, sądowi orzekającemu pozostawia wybór określonych środków dowodowych, sposób ich przeprowadzenia oraz ocenę. Tylko w przypadku, gdy brak jest logiki w wiązaniu wniosków z zebranymi dowodami lub gdy wnioskowanie sądu wykracza poza schematy logiki formalnej albo, wbrew zasadom doświadczenia życiowego, nie uwzględnia jednoznacznych praktycznych związków przyczynowo-skutkowych, to przeprowadzona przez sąd ocena dowodów może być skutecznie podważona (por. wyr. SA w Lublinie z 27 września 2012 r., III AUa 758/12, Lex nr 1223279). Skuteczne postawienie zarzutu naruszenia art. 233 § 1 k.p.c. nie może polegać na zaprezentowaniu przez skarżącego stanu faktycznego, ustalonego przez niego na podstawie własnej oceny dowodów (wyrok Sądu Apelacyjnego w Poznaniu z 14 kwietnia 2010 r., I ACa 240/10, Lex nr 628186). W związku z powyższym, w ocenie Sądu Apelacyjnego, brak w niniejszym postępowaniu okoliczności wskazujących na naruszenie omawianego przepisu. Ustalenia poczynione przez Sąd pierwszej instancji mają oparcie w zebranym materiale dowodowym.

W tych okolicznościach, zdaniem Sądu Apelacyjnego, strony zawarły umowę o pracę dla pozorów (art. 83 k.c. w zw. z art. 300 k.p.). Umowa o pracę jest zawarta dla pozorów, a przez to nie stanowi tytułu do objęcia ubezpieczeniami społecznymi, jeżeli przy składaniu oświadczeń woli obie strony mają świadomość, że osoba określona

w umowie jako pracownik nie będzie świadczyć pracy, a podmiot wskazany jako pracodawca nie będzie korzystać z jej pracy, czyli strony z góry zakładają, iż nie będą realizowały swoich praw i obowiązków wypełniających treść stosunku pracy. Należy przyjąć, że w niniejszej sprawie strony zawierając umowę o pracę z góry przyjęły, iż umowa ta zostaje zawarta tylko w celu uzyskania świadczeń z ubezpieczenia społecznego, w szczególności związanych z urodzeniem dziecka przez ubezpieczoną i pozorowały przesłanki ubezpieczenia społecznego stwarzając wrażenie wykonywania pracy na stanowisku dyrektora ds. handlowych m.in. poprzez opłacanie składek na ubezpieczenie czy też sporządzenie dokumentacji pracowniczej. W związku z powyższym uznać należy, że umowa o pracę z dnia 17 lutego 2014 r., jako zawarta dla pozorów, nie rodziła żadnych skutków w sferze pracowniczej, a co za tym idzie w zakresie ubezpieczeń

społecznych z tytułu pozostawania w stosunku pracy, na mocy art. 6 ust. 1, art. 11 ust. 1 i art. 8 ust. 1 ustawy z dnia 13 października 1998 r. o systemie ubezpieczeń społecznych.

Z powyższych rozważań wynika, że charakter zatrudnienia ubezpieczonej I. D. nie wypełniał znamion zatrudnienia pracowniczego, a zatem wykonywane przez nią czynności, nie mogły wywoływać skutku w postaci objęcia jej od dnia 1 marca 2014 r. pracowniczym ubezpieczeniem społecznym.

Tak argumentując Sąd Apelacyjny uznał, że zaskarżony wyrok odpowiada prawu, a wniesiona od niego apelacja jest niezasadna, co skutkowało jej oddaleniem, o czym orzeczono na podstawie art. 385 k.p.c.

SSA Barbara Białecka SSA Urszula Iwanowska SSO (del.) Gabriela Horodnicka-

Stelmaszczuk